

**COSVEGA S.R.L.**

**Natura della modifica del documento**

*Importazione sistema COSVEGA*

**CICLO DI EMISSIONE DEL DOCUMENTO**

<b>Verifica e Approvazione SPT</b>	<b>Approvazione Alta Direzione</b>
Verbale SPT Data	Amministratore Unico Firmato
01/2021	

**PGSA01**

---

Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

---

**Lavoro Minorile**

**COSVEGA S.R.L.**

**SOMMARIO**

<b>1</b>	<b>CAMPO DI APPLICAZIONE.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>SCOPO .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>RESPONSABILITA' .....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>TERMINI ED ABBREVIAZIONI .....</b>	<b>3</b>
4.1	TERMINI	3
4.2	ABBREVIAZIONI	4
<b>5</b>	<b>CONTENUTO.....</b>	<b>4</b>
5.1	GENERALITA	4
5.2	GESTIONE	5
<b>6</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI .....</b>	<b>6</b>

## 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutto il personale COSVEGA nonché al personale di fornitori e subfornitori che operano per conto dell'azienda

## 2 SCOPO

La presente procedura ha lo scopo di stabilire le attività intraprese dalla COSVEGA per inibire il lavoro minorile e, nel malaugurato caso di scoperta di lavoro infantile anche nell'ambito della catena di subfornitura o di partenariato, per gestire azioni correttive adeguate in merito, secondo uno spirito di responsabile sociale che persegue le finalità dell'approccio alla SA 8000

## 3 RESPONSABILITA'

<b>HR</b>	E' responsabile di concordare e organizzare, in collaborazione con la famiglia del bambino e/o con le autorità sociali preposte e/o con le eventuali ONG (Organizzazioni Non Governative), un programma di recupero personalizzato che preveda la frequenza della scuola fino all'età dell'obbligo, con un minimo di frequentazione scolastica, secondo i termini di legge
<b>SPT</b>	Responsabile della corretta applicazione della presente procedura

## 4 TERMINI ED ABBREVIAZIONI

### 4.1 Termini

<b>Bambino</b>	Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.
<b>Lavoro minorile (infantile)</b>	Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146
<b>Giovane lavoratore</b>	Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni

**COSVEGA S.R.L.**

<b>Azioni di rimedio per il lavoro minorile</b>	Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato
---	---

#### 4.2 Abbreviazioni

<b>COSVEGA</b>	COSVEGA SRL
<b>SPT</b>	Social Performance Team
<b>HR</b>	Human Resources (Risorse Umane)

## 5 CONTENUTO

### 5.1 Generalità

L'azienda non fa assolutamente uso di lavoro minorile né di giovani lavoratori.

L'azienda ha definito criteri e metodi per l'assunzione di personale (nei bandi di concorso e nelle procedure di assunzione disponibili) considerando le età per accedere al lavoro conformemente alla legislazione italiana applicabile e alle convenzioni/ raccomandazioni ILO a riguardo. A tal proposito la procedura istituita contempla in ogni caso l'accertamento dell'età dei candidati sottoposti a valutazione mediante esame delle dichiarazioni personali (es. curriculum), dei documenti di identità/ riconoscimento e, se necessario in caso emergessero dubbi, dei risultati derivanti da specifiche visite mediche tese a verificare lo stato di salute e l'età della persona.

Tali richieste vengono, laddove necessario, anche fatte alla catena di fornitura/ subfornitura mediante sottoscrizione di specifiche lettere di impegno

In ogni caso si impegna a:

- 1) Non usufruirne o favorirne l'utilizzo in alcun modo
- 2) Stabilire procedure per il recupero dei bambini eventualmente trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica
- 3) Accertare che quanto sopra non accada presso organizzazioni di fornitori e subfornitori

## 5.2 Gestione

I bambini (età inferiore ai 15 anni) trovati a lavorare (anche presso fornitori o sub-fornitori) devono essere congedati dal lavoro, salvo garantirne la riassunzione, conseguiti i requisiti minimi per l'ammissione al lavoro. Nel caso in cui tale situazione venisse riscontrata presso un fornitore, COSVEGA applica comunque la stessa procedura di seguito descritta.

La Direzione, nella figura del HR Manager, con il supporto del SPT, è responsabile di concordare e organizzare, in collaborazione con la famiglia del bambino e/o con le autorità sociali preposte e/o con le eventuali ONG (Organizzazioni Non Governative), un programma di recupero personalizzato che preveda la frequenza della scuola fino all'età dell'obbligo, con un minimo di frequentazione scolastica, secondo i termini di legge.

L'azienda si fa carico degli oneri economici minimi per permettere una dignitosa frequentazione delle attività scolastiche. Nel caso in cui il bambino appartenesse alla struttura di un fornitore, COSVEGA richiede allo stesso di provvedere ai sensi di questa procedura, pena l'immediata squalifica e interruzione dei rapporti di lavoro. In ogni caso si impegna a gestire il bambino come se fosse "interno".

SPT provvederà a monitorare l'effettivo svolgimento da parte del bambino, anche mediante colloqui con le autorità scolastiche e sociali, realizzando un planning di verifiche e registrando le attività relative.

Nel caso in cui la mancata retribuzione del bambino, nel periodo in cui è congedato dal lavoro, rappresenti grave motivo di disagio per la famiglia di appartenenza, la COSVEGA (o suo fornitore/ sub-fornitore) si impegna nell'ordine a:

- 1) Valutare la possibilità di assunzione di uno dei componenti la famiglia (tenendo conto delle competenze richieste dalle mansioni che sarà eventualmente chiamato a svolgere)
- 2) Fornire un sostegno economico per garantire condizioni dignitose di vita a tutto il nucleo familiare

I giovani lavoratori (età compresa tra i 15 e i 18 anni), ammesso che abbiano rispettato le norme sull'obbligo scolastico, possono essere ammessi a lavorare, a patto di non essere impiegati in lavori che li esponano a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute, compresa la movimentazione manuale dei carichi o l'esposizione continuativa a videoterminali. Inoltre tali lavoratori dovranno avere la possibilità di completare la scuola dell'obbligo, nei normali orari scolastici.

In tale eventualità la COSVEGA (o suo fornitore/ sub-fornitore) si farà carico delle spese di trasporto da e per gli istituti scolastici interessati.

I giovani lavoratori potranno continuare a essere impiegati in attività lavorative, purché la somma delle ore scolastiche, di trasporto da e per la scuola e quelle lavorative non superino le 10 ore.

Per garantire il rispetto di questo monte orario, il programma di lavoro e scolastico del lavoratore viene calcolato attentamente in tutte le sue componenti da parte dell'Ufficio Personale, quindi formalizzato e consegnato a SPT. Il team ha il compito di monitorare continuamente, con il supporto dei responsabili funzionali coinvolti nella gestione del lavoro del ragazzo, che tali ore non vengano mai superate, registrando sul profilo curricolare del ragazzo tutte le date e gli esiti delle verifiche effettuate, anche mediante colloquio diretto con l'interessato e con la sua famiglia.

SPT provvederà a monitorare l'effettiva frequenza scolastica, anche mediante colloqui con le autorità sociali e scolastiche. A tal fine terrà un registro specifico per la rilevazione e il conteggio delle ore suddette.

**COSVEGA S.R.L.**

Nel caso in cui la riduzione momentanea delle ore lavorative e della conseguente retribuzione dovuta comporti un disagio economico effettivo al nucleo familiare di appartenenza del giovane lavoratore, l'organizzazione si impegna ad assumere part-time un familiare o, se non possibile quanto sopra, a non praticare alcuna riduzione di stipendio.

L'azienda si attiva per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei lavoratori-studenti gestendo direttamente o mediante società interinali di riferimento, anche forme di stage aziendali specifiche.

A tal proposito l'Ufficio Personale individua gli obiettivi dello stage (es. livelli di apprendimento da raggiungere), le condizioni di lavoro applicabili (orari, logistica, trasporti), le persone referenti deputate al controllo dell'attività con relativa frequenza e registrazione (es. registri di stage).

SPT deve essere messo al corrente dell'inizio di qualsiasi nuovo stage in tutte le sedi dell'azienda, e ha il compito di verificare la conformità della procedura di stage, garantendo così l'assenza di qualsiasi forma di sfruttamento o falso apprendistato messo in atto volontariamente o involontariamente. A tal proposito effettua anche periodicamente dei colloqui con gli interessati stagisti per valutare il rispetto di tutte le condizioni di stage, attivandosi prontamente nel caso di rilievo di non conformità.

## **6 RIFERIMENTI NORMATIVI**

- CCNL di riferimento
- SA8000 : 2014
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino

FINE DEL DOCUMENTO